COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

2008-2009

Rapport sur les plans et les priorités

L'honorable Rob Nicholson, C.P., c.r., député
Ministre de la Justice et procureur général du Canada

Table des matières

SECTION I **Aperçu** 1

Message de la présidente 1
Déclaration de la direction 3
Raison d'être 4
Renseignements sur l'organisation 4
Tableau 1 : Crédits votés et législatifs inscrits au Budget principal des dépenses 6
Tableau 2 : Dépenses prévues et équivalents temps plein 6
Renseignements sommaires 7
Plans et priorités 9

SECTION II **Analyse des activités de programmes par résultat stratégique** 11

Analyse par activité de programme 11

SECTION III **Renseignements supplémentaires** 19

Tableau 1 : Lien de la Commission avec les résultats du gouvernement du Canada 19
Tableau 2 : Achats écologiques 19
Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux 19

SECTION IV **Autres sujets d'intérêt** 21

Services internes 21

APERÇU

Message de la présidente

L'année dernière a marqué un tournant important à la Commission, dont la restructuration s'est enfin achevée avec succès. L'organisation est maintenant prête à aller de l'avant; elle sera encore plus proactive et en mesure d'exercer davantage son influence pour faire progresser les droits de la personne, tant au Canada qu'ailleurs dans le monde.

Pour y arriver, elle intégrera des activités de rayonnement à tous les aspects de son travail. Elle renforcera ses relations actuelles et établira de nouveaux partenariats.

La réorientation positive de la culture des droits de la personne au Canada dépend de la coopération d'un important réseau d'organisations et de personnes. Un dialogue ouvert, la collaboration et le partage des responsabilités entre la Commission et ses intervenants sont des conditions essentielles à l'intégration grandissante au quotidien des considérations liées aux droits de la personne. Cette coopération accrue permettra de renforcer davantage l'interdépendance de nos organisations partenaires du Canada et d'ailleurs.

Justement, les relations en constante évolution de la Commission et la sensibilisation accrue du public qui en découle permettront à l'organisation de mieux informer et influencer le débat public sur les grands dossiers courants des droits de la personne. La Commission partagera les résultats de ses recherches et de ses politiques avec les acteurs concernés et le public grâce à un éventail de moyens de communication. Les activités de rayonnement auront aussi pour objectif de faire avancer la sensibilisation à des questions précises et la compréhension de celles-ci, comme les principes des droits de la personne dans le contexte des Premières nations — un sujet d'actualité alors qu'on anticipe l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* par le Parlement.

Pendant sa présidence du Comité international de coordination (CIC) des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme, la Commission continuera à donner le ton en assumant son rôle clé inédit auprès du Conseil des droits de l'homme, en soutenant la création et le renforcement d'institutions nationales partout dans le monde et en dirigeant un examen des fonctions, de la structure, des procédures et de la gouvernance du CIC.

La Commission est une organisation axée sur les valeurs. Elle reconnaît l'importance de son personnel, dont le dévouement et le leadership sont essentiels à son succès. Elle a de la considération pour les personnes à qui elle offre ses services. Elle s'impose les normes de rendement et de responsabilisation les plus élevées qui soient et s'efforce de les mettre en pratique au quotidien.

La Commission continuera à évaluer ses façons de faire et à prêcher par l'exemple tout en renforçant sa culture du respect, de l'intégrité, de la dignité et de la compréhension. Cette culture la soutient dans son rôle de chef de file dynamique et novateur de la promotion et du respect des droits de la personne.

La Commission mettra en place les nouveaux indicateurs de rendement définis dans son cadre d'évaluation du rendement, en plus d'améliorer son cadre de responsabilisation de la gestion. Ses services axés sur les citoyennes et citoyens seront évalués. Elle établira des mécanismes pour recueillir des commentaires en continu, qu'elle intégrera à la planification constante de l'amélioration de ses secteurs d'activités (prévention de la discrimination, développement du savoir et règlement des différends) et qu'elle utilisera pour guider ses pratiques de gestion.

Je suis fière de diriger une organisation aussi engagée et efficace, alors qu'elle atteint un nouveau seuil de maturité. Le personnel et les commissaires incarnent les valeurs de la Commission. Leur professionnalisme, leur expertise et leur dévouement inébranlable sont les qualités essentielles qui soutiendront le nouvel élan de la Commission en tant que chef de file novateur de la promotion des droits de la personne.

Jennifer Lynch, c.r.
Présidente

Déclaration de la direction

Je soumets, aux fins de dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités* (RPP) de 2008-2009 de la Commission canadienne des droits de la personne.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation des rapports énoncés dans le *Guide de préparation de la Partie III du Budget des dépenses 2008-2009 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement* :

- Il est conforme aux exigences précises de déclaration figurant dans les lignes directrices du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Il repose sur les résultats stratégiques et les activités de programmes de la Commission approuvés par le Conseil du Trésor.
- Il présente une information cohérente, complète, équilibrée et fiable.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des résultats obtenus avec les ressources et les autorisations qui lui sont confiées.
- Il rend compte de la situation financière en fonction des chiffres des dépenses prévues approuvées provenant du Secrétariat du Conseil du Trésor.

Hélène Goulet
Secrétaire générale

Raison d'être

La loi fondatrice de la Commission canadienne des droits de la personne (Commission ou CCDP) propose une vision du Canada où l'on respecte le « droit de tous les individus, dans la mesure compatible avec leurs devoirs et obligations au sein de la société, à l'égalité des chances d'épanouissement » à l'abri de la discrimination.

La Commission est le chef de file des droits de la personne pour un nombre grandissant d'organisations. Elle met l'accent sur la prévention de la discrimination en travaillant avec les employeurs, les syndicats et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale pour élaborer des pratiques qui visent à prévenir la discrimination. Lorsque des allégations de discrimination sont déposées, la Commission offre aux parties concernées des services modernes de règlement des différends (comme la médiation) pour les dossiers qui relèvent de sa compétence. Les plaintes officielles sont traitées en plusieurs étapes qui comprennent la médiation, l'enquête et, enfin, une décision de la Commission (c'est-à-dire, un ordre de conciliation, une audience au Tribunal canadien des droits de la personne ou un rejet).

Tous les Canadiens et les Canadiennes en profitent lorsqu'une organisation devient plus consciente des droits de la personne, qu'elle tient compte des besoins différents et qu'elle règle les malentendus avant qu'ils ne deviennent des plaintes de discrimination.

Renseignements sur l'organisation

Mandat

En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP), la Commission a le mandat de favoriser l'égalité des chances et de protéger les personnes contre la discrimination au travail et dans la prestation de services au public fondée sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience ou l'état de personne graciée.

La Commission a également pour mandat, en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEE), de veiller à la concrétisation de l'égalité en milieu de travail et de remédier aux conditions défavorables à l'emploi des femmes, des Autochtones, des personnes handicapées et des minorités visibles. La *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appliquent aux ministères et aux organismes fédéraux, aux sociétés d'État et aux entreprises privées sous réglementation fédérale.

Structure organisationnelle

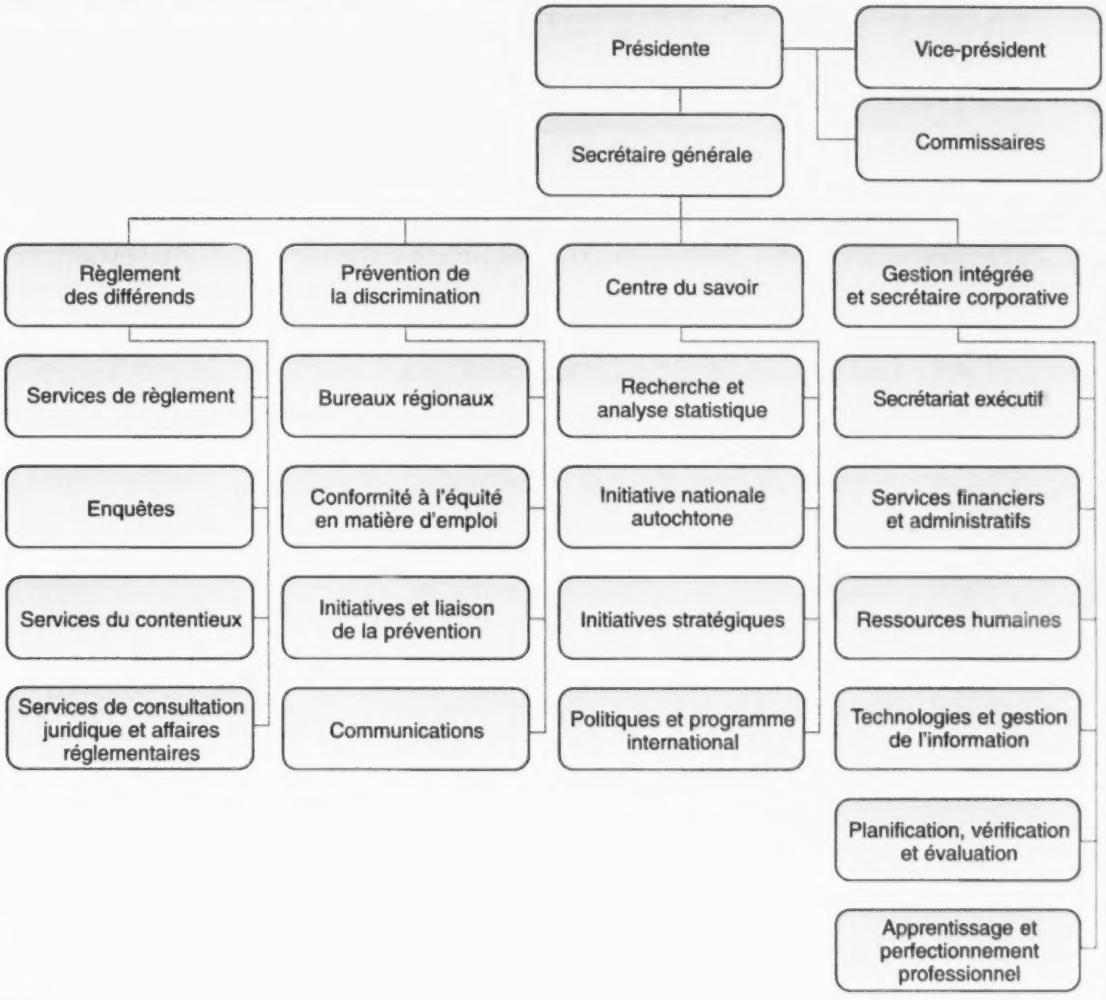

Tableau 1 : Crédits votés et législatifs inscrits au Budget principal des dépenses

(en milliers de dollars)

Crédit voté ou législatif	Libellé tronqué pour le crédit voté ou législatif	**Budget principal des dépenses 2008-2009**	Budget principal des dépenses 2007-2008
10	Dépenses du programme	**18 387**	18 785
(L)	Contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés	**2 221**	2 327
	Total pour la Commission	**20 608**	21 112

La diminution de 504 000 $ entre le Budget principal des dépenses de 2008-2009 et celui de 2007-2008 est attribuable en majeure partie au financement reçu pour le développement d'un nouveau système de gestion des plaintes et d'un nouveau système automatisé de suivi des vérifications de l'équité en matière d'emploi dont ce dernier prend fin en mars 2008.

Tableau 2 : Dépenses prévues et équivalents temps plein

(en milliers de dollars)	Prévisions des dépenses 2007-2008	**Dépenses prévues 2008-2009**	Dépenses prévues 2009-2010	Dépenses prévues 2010-2011
Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne	8 693	**10 743**	10 743	10 743
Programme de prévention de la discrimination	6 548	**6 234**	6 234	6 234
Programme de développement et de diffusion des connaisances sur les droits de la personne	5 871	**3 631**	3 631	3 631
Total du Budget principal des dépenses	21 112	**20 608**	20 608	20 608
Rajustements :				
Budget supplémentaire des dépenses Report du budget de fonctionnement	932	–	–	–
Abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*	–	**585**	1 725	1 700
Crédit 15 du Conseil du Trésor Financement pour les augmentations salariales découlant des conventions collectives	118	–	–	–
Crédit 23 du Conseil du trésor Remboursement des dépenses admissibles au chapitre de la rémunération	289	–	–	–
Total des rajustements	1 339	**585**	1 725	1 700
Total des dépenses prévues	22 451	**21 193**	22 333	22 308
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	3 223	**3 874**	3 897	3 900
Total des dépenses pour la Commission	25 674	**25 067**	26 230	26 208
Équivalents temps plein	180	**190**	198	202

La diminution de 1,3 M$ entre les dépenses totales prévues pour 2008-2009 et celles pour 2007-2008 est principalement attribuable à :

- une réduction de 0,9 M$ due au report de fonds reçu dans le budget supplémentaire des dépenses A de 2007-2008;
- une réduction de 0,4 M$ liée au développement d'un nouveau système de gestion des plaintes et d'un nouveau système automatisé de suivi des vérifications de l'équité en matière d'emploi.

Renseignements sommaires

Cette section comprend quatre volets : les ressources financières, les ressources humaines, les priorités de la Commission et les activités de programmes par résultat stratégique.

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
21 193 $	22 333 $	22 308 $

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
190	198	202

Priorités de la Commission

Priorité	Type
1. Rehausser l'influence de la Commission sur les questions relatives aux droits de la personne, tant au Canada qu'à l'étranger, grâce à des activités de rayonnement accrues.	Permanente
2. Améliorer le Cadre de responsabilisation de la gestion de la Commission pour soutenir l'excellence de la gestion.	Permanente

Activités de programmes par résultat stratégique

Activité de programme	Résultats attendus	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Priorité servie
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.					
Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne	Les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, ainsi que le public qu'ils servent, sont davantage sensibilisés et comprennent mieux les lois.	4 026 $	4 500 $	4 246 $	Rehausser l'influence de la Commission sur les questions relatives aux droits de la personne, tant au Canada qu'à l'étranger, grâce à des activités de rayonnement accrues. Améliorer le Cadre de responsabilisation de la gestion de la Commission pour soutenir l'excellence de la gestion.
Programme de prévention de la discrimination	1) Les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale sont soucieux de prévenir la discrimination et de régler les différends. 2) Le modèle de vérification de l'équité en emploi aide les organisations qui font l'objet d'une vérification à atteindre les objectifs de leur plan d'équité en matière d'emploi.	6 424 $	6 629 $	6 608 $	Rehausser l'influence de la Commission sur les questions relatives aux droits de la personne, tant au Canada qu'à l'étranger, grâce à des activités de rayonnement accrues. Améliorer le Cadre de responsabilisation de la gestion de la Commission pour soutenir l'excellence de la gestion.
Programme de règlement des différends liés aux droits de la personne	1) La participation de la Commission aux différends liés aux droits de la personne en facilite le règlement de manière non accusatoire, et ce, très tôt; elle permet de mieux servir l'intérêt public et rehausse la compréhension de la LCDP. 2) Les parties concernées sont satisfaites du processus de règlement des différends.	10 743 $	11 204 $	11 454 $	Rehausser l'influence de la Commission sur les questions relatives aux droits de la personne, tant au Canada qu'à l'étranger, grâce à des activités de rayonnement accrues. Améliorer le Cadre de responsabilisation de la gestion de la Commission pour soutenir l'excellence de la gestion.

Plans et priorités

PRIORITÉ Rehausser l'influence de la Commission sur les questions relatives aux droits de la personne, tant au Canada qu'à l'étranger, grâce à des activités de rayonnement accrues.

Pendant la période de planification, la Commission s'efforcera de développer ses relations de manière à influencer les pratiques en matière de droits de la personne au Canada et ailleurs. En 2008-2009, la Commission entreprendra les activités décrites ci-après.

Plans

- Mener des recherches et élaborer des politiques qui seront diffusées sur le site Web de la Commission, envoyées aux intervenants et présentées aux réunions et aux conférences.
- Cibler les activités de rayonnement pour mieux faire connaître et comprendre les principes des droits de la personne dans le contexte des Premières nations, à la lumière de l'abrogation anticipée de l'article 67 de la LCDP par le Parlement.
- Développer des relations plus solides avec les institutions de droits de la personne au Canada et à l'étranger afin d'entretenir les relations et de collaborer aux initiatives de prévention de la discrimination bénéfiques à la fois pour la Commission et ces institutions.
- Participer au Tribunal canadien des droits de la personne, aux audiences des cours et aux autres tribunaux administratifs qui traitent de dossiers jurisprudentiels qui pourraient faire avancer les droits de la personne.

PRIORITÉ Améliorer le Cadre de responsabilisation de la gestion de la Commission pour soutenir l'excellence de la gestion.

En 2007, le Secrétariat du Conseil du Trésor a évalué le Cadre de responsabilisation de la gestion de la Commission. Il a félicité l'organisation pour la qualité de sa gestion, surtout pour sa direction et sa culture organisationnelle axées sur les valeurs. Il a aussi souligné le caractère très équitable, stimulant, sûr et sain du milieu de travail de même que la qualité du personnel, dont il a dit qu'il est productif, motivé, stable et flexible.

En 2008-2009, la Commission continuera de rehausser et d'améliorer ses pratiques de gestion afin de répondre aux normes de rendement et de responsabilisation les plus élevées. Elle élaborera et mettra en œuvre un plan d'action qui traitera des éléments suivants de son cadre de responsabilisation de la gestion.

Plans

Politiques et programmes; valeurs de la fonction publique

- Démontrer la volonté de la Commission d'atteindre les normes les plus élevées de pratique en matière de droits de la personne dans ses programmes et ses procédures et de jouer un rôle exemplaire à cet égard.
- Mettre en œuvre le plan d'action du Programme sur les valeurs et l'éthique de la Commission.

Résultats et rendement

- Mettre en place les nouveaux indicateurs définis dans le cadre d'évaluation du rendement de la Commission.

Service axé sur les citoyennes et citoyens

- Évaluer la satisfaction de la clientèle quant aux services de médiation de la Commission.
- Établir des mécanismes continus de rétroaction à l'intention des clientes et clients.

Gestion des risques

- Terminer la mise à jour du profil de risque de la Commission afin de cerner les risques dans son domaine d'activités et d'adopter les mesures d'atténuation qui s'imposent.

Risques et défis que présentent les priorités

La Commission reconnaît certains risques et défis que soulève la mise en œuvre de ses priorités :

- ses ressources sont insuffisantes pour lui permettre de se préparer adéquatement à l'abrogation anticipée de l'article 67 de la LCDP;
- elle est actuellement incapable de répondre aux attentes des intervenants.

À l'échelle du gouvernement, les principaux défis et risques auxquels fait face la Commission sont les suivants :

- les répercussions des changements dans les priorités gouvernementales sur les ressources attribuées aux priorités de la Commission;
- le recrutement et le maintien en poste d'un personnel compétent et spécialisé dans un milieu concurrentiel.

Les stratégies d'atténuation des risques sont présentées dans la section II du présent rapport.

ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMMES PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse par activité de programme

Résultat stratégique

Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.

Activité de programme

A. Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
4 026 $	4 500 $	4 246 $

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
29	33	34

Description

Le Centre du savoir contribue à rehausser la sensibilisation à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et à améliorer leur compréhension, grâce aux activités suivantes :

- recherche et élaboration de politiques sur les dossiers d'actualité pour aider les intervenants (y compris le public canadien) à comprendre leurs droits et leurs obligations en vertu des lois, et pour rehausser la sensibilisation à la manière d'améliorer le respect des droits de la personne au Canada;
- exhortation à l'abrogation de l'article 67 (qui précise que les dispositions de la *Loi sur les Indiens* ne sont pas assujetties à la LCDP) pour que les membres des Premières nations puissent bénéficier de la protection complète des droits de la personne;
- travail à l'échelle internationale pour faire progresser la sensibilisation aux droits de la personne à l'étranger;
- travail de sensibilisation aux normes internationales en matière de droits de la personne pour renforcer l'obligation de conformité du Canada.

Plans pour 2008-2009

La déficience est le motif le plus souvent cité dans les plaintes de discrimination reçues par la Commission. En 2008-2009, la CCDP s'appliquera à mieux faire comprendre les façons d'intégrer les personnes ayant des déficiences dans la société canadienne grâce aux activités suivantes :

- examen des plaintes déposées depuis les dix dernières années auprès de la Commission et dont la déficience est le motif principal, dans l'idée de voir quels obstacles la société canadienne a surmonté et lesquels demeurent;
- élaboration d'une politique interne sur la santé mentale qui guidera la Commission en ce qui concerne les mesures d'adaptation en milieu de travail pour les personnes ayant une maladie mentale. La politique sera aussi rendue publique et diffusée à l'extérieur pour sensibiliser la population aux questions de santé mentale en milieu de travail et pour fournir un exemple de politique d'adaptation que d'autres organisations pourraient adopter ou adapter à leur milieu de travail;
- diffusion d'une politique sur le dépistage de la consommation d'alcool et de drogues en milieu de travail qui s'inspire de la jurisprudence récente sur le sujet;
- aide à l'élaboration d'une politique ayant trait à l'adoption d'une loi fédérale sur l'accessibilité;
- soutien stratégique à la ratification par le Canada de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, adoptée par les Nations Unies en décembre 2006.

Le Canada est fier d'être une société diversifiée et multiculturelle. En 2008-2009, la Commission élargira son action pour faire comprendre la manière d'intégrer les droits de la personne aux différents contextes culturels, tant au Canada qu'à l'étranger, en déployant un éventail d'activités, dont les suivantes :

- activités ciblées de rayonnement pour sensibiliser le public et favoriser sa compréhension des principes des droits de la personne dans le contexte des Premières nations, à la lumière de l'abrogation anticipée de l'article 67 de la LCDP par le Parlement;
- développement de relations plus solides avec d'autres institutions des droits de la personne grâce à l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), au Réseau des institutions nationales des droits de l'homme des Amériques et à l'Organisation des institutions nationales des droits de l'homme du Commonwealth (y compris les réunions du comité de direction);
- présidence du Comité international de coordination (CIC) des institutions nationales pour la promotion et la protection des droits de l'homme, ce qui comprend la présidence de trois réunions du CIC ou plus pendant l'année et des efforts importants pour développer sa structure de gouvernance et son statut juridique.

En 2008-2009, la Commission intensifiera son action pour faire connaître et respecter les droits de la personne au moyen des activités suivantes :

- publication d'un document d'information sur la création d'une fiche de rendement qui permettrait d'évaluer et de surveiller le respect des droits de la personne au Canada;
- publication d'articles sur la sécurité nationale;
- élaboration plus détaillée d'un document de politique sur la propagande haineuse dans Internet.

Risques, défis et stratégies d'atténuation

Il est possible de cerner un certain nombre de facteurs qui pourraient réduire la capacité de la Commission de mieux faire connaître les droits de la personne et de sensibiliser davantage le public au moyen des activités énumérées ci-dessus. Parmi les principaux risques et les efforts déployés par la Commission pour les atténuer, mentionnons :

- le risque que les études et les politiques ne parviennent pas aux groupes ciblés ou qu'ils ne s'en servent pas. La Commission peut atténuer ce risque en faisant participer plus tôt les organisations clés de l'administration publique et du secteur privé (c'est-à-dire les organisations non gouvernementales, les syndicats et les associations professionnelles) et les parties concernées, et en élaborant une stratégie de communication pour informer les publics visés de l'existence de ces études et politiques, après leur publication;
- les problèmes sociétaux imprévus qui obligeraient la Commission à changer les thèmes qui guident l'élaboration de ses politiques et son programme de recherche. La Commission peut atténuer ce risque en donnant la priorité à certains secteurs, en se réservant une marge de manœuvre pour s'adapter aux éventuels changements de priorités et en consultant les parties concernées;
- le fait que personne ne sache à quel moment l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sera abrogé (ou s'il le sera ou non). S'il est abrogé, la période pendant laquelle il sera possible d'ouvrir le dialogue avec les collectivités des Premières nations et d'élaborer des principes d'interprétation sera probablement brève. Peu de travail peut être effectué à l'avance, car les ressources supplémentaires ne seront disponibles qu'au moment de l'abrogation. Cependant, les activités de communication entreprises devraient accroître la sensibilisation à la défense des droits humains et stimuler la discussion sur les effets d'une éventuelle abrogation;
- les incertitudes concernant les ressources accessibles aux Premières nations pour faire face à l'abrogation de l'article 67. La Commission peut atténuer ce risque en faisant appel à d'autres ministères et organismes gouvernementaux pour planifier, avant l'abrogation, des séances d'information concernant les besoins communs et les ressources potentielles;

- le risque important, si le CIC ne se constitue pas en société, que les institutions nationales ne soient pas en mesure de lui verser officiellement des contributions (financières et en nature) et, par conséquent, que le CIC n'obtienne pas suffisamment de ressources pour entreprendre son travail ou pour jouer un rôle important dans le nouveau Conseil des droits de l'homme;
- l'éventualité de priorités conflictuelles qui empêcheraient la Commission d'entreprendre toutes les activités proposées.

Résultat attendu	Indicateurs de rendement
Les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale, ainsi que le public qu'ils servent, connaissent et comprennent mieux les lois.	• À court terme : le nombre de visites par année du site Web de la Commission et le nombre d'abonnés aux bulletins d'information. La publication des études et des politiques doit servir à accroître la connaissance et la compréhension des droits de la personne. • À moyen terme : le pourcentage de gestionnaires fédéraux des ressources humaines qui connaissent les prescriptions des lois visant les employeurs.

Activité de programme

B. Programme de prévention de la discrimination

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
6 424 $	6 629 $	6 608 $

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
72	74	75

Description

Le Programme de prévention de la discrimination fait participer activement les intervenants clés afin de prévenir la discrimination dans les milieux de travail et les centres de services sous réglementation fédérale. Il permet également d'accroître la sensibilisation aux droits de la personne ainsi que la compréhension et l'acceptation de ces droits.

La Commission collabore avec les organisations sous réglementation fédérale pour déterminer quels secteurs ont besoin d'améliorations, afin de créer une culture favorable aux droits de la personne dans les milieux de travail et les centres de prestation de services. La Commission collabore étroitement avec les employeurs et les fournisseurs de services pour qu'ils comprennent mieux leurs obligations en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ainsi que leurs responsabilités à l'égard de l'application des principes des droits de la personne. La Commission travaille aussi avec les organismes centraux pour promouvoir les droits de la personne dans l'ensemble du système fédéral.

Plans pour 2008-2009

En 2008-2009, la Commission s'efforcera d'établir les partenariats suivants :

- la collaboration des intervenants fédéraux clés et de divers membres de la société avec la Commission et les organisations sous réglementation fédérale pour promouvoir une culture des droits de la personne dans le milieu de travail;
- la mise en place d'une stratégie de participation à la prévention de la discrimination relative aux collectivités et réseaux fonctionnels (c'est-à-dire les réseaux de gestionnaires, les comités des ressources humaines et les groupes responsables des relations du travail).

La Commission a aussi pour mission de vérifier si les employeurs remplissent leurs obligations en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* dans les milieux de travail. Ces vérifications donnent à la Commission des occasions de partager ses connaissances avec les employeurs concernant les pratiques d'embauche et de promotion les plus favorables à l'égalité des groupes désignés dans le milieu de travail. En 2008-2009, la Commission élaborera un modèle de l'équité en matière d'emploi et veillera à ce qu'il devienne pleinement opérationnel, qu'il contribue à accroître la représentation des quatre groupes désignés et qu'il aide les organisations vérifiées à atteindre les objectifs de leur plan d'équité en matière d'emploi. En 2008-2009, la Commission continuera de renforcer l'application de la LEE :

- en procédant à des vérifications d'employeurs sous réglementation fédérale dans les secteurs privé et public;
- en effectuant une évaluation (y compris un sondage sur la satisfaction de la clientèle) de la méthode de vérification de l'équité en matière d'emploi pour établir des normes et définir les pratiques exemplaires et éprouvées;
- en réalisant en moyenne 40 vérifications par an pendant les trois prochaines années;
- en s'appuyant sur les partenariats établis avec Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC), l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) et l'Agence de la fonction publique du Canada (AFPC) pour soutenir la mise en œuvre de la LEE;
- en faisant la promotion des avantages qu'apporte l'équité en matière d'emploi auprès des parties visées par les activités de sensibilisation de la Commission.

Risques, défis et stratégies d'atténuation

La Commission a cerné des facteurs qui pourraient l'empêcher de terminer les activités prévues pour prévenir la discrimination. Parmi les principaux risques et les efforts déployés par la Commission pour les atténuer, mentionnons :

- la demande de services de prévention dépasse les ressources disponibles à l'interne. La Commission peut atténuer ce risque en tirant parti de ressources à l'externe et en harmonisant ses engagements avec les ressources disponibles (par exemple, pour la formation);

- le risque que les parties concernées n'ayant plus la même conception des droits de la personne que la Commission réagissent négativement. La Commission peut atténuer ce risque en faisant mieux connaître sa nouvelle façon de voir, en donnant des exemples de résultats tangibles à un large éventail d'intervenants et en améliorant la qualité des produits existants tout en limitant la création de nouveaux;
- l'éventuel manque de ressources pour effectuer le nombre de vérifications prévues, en raison de la difficulté de recruter des employés et de les garder compte tenu de la concurrence extérieure. La Commission peut atténuer ce risque en faisant appel à des agents contractuels;
- l'éventuel manque de coopération de certains intervenants, qui pourrait entraîner des retards et compromettre la création de partenariats. La Commission peut atténuer ce risque en signant des protocoles d'entente (PE) et en augmentant la fréquence des contacts;
- les difficultés que pourraient éprouver les employeurs à respecter l'échéancier des vérifications, ce qui réduirait le nombre de vérifications effectuées dans une année. La Commission peut atténuer ce risque en maintenant l'échéancier des vérifications.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement
Les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale s'engagent à prévenir la discrimination et à résoudre les différends à l'interne.	• À moyen terme : le degré d'engagement des organisations signataires d'un PE pour prévenir la discrimination et résoudre les différends à l'interne.
Le modèle de vérification de l'équité en emploi a aidé les organisations vérifiées à atteindre leurs objectifs à cet égard.	• À long terme : le pourcentage des organisations vérifiées qui ont atteint les objectifs de leur plan d'équité en matière d'emploi. (Ces objectifs, liés à l'embauche et à l'avancement des membres d'un ou de plusieurs des quatre groupes désignés, sont définis dans le plan d'équité en matière d'emploi des organisations, à la suite de la vérification faite par la Commission.)

Activité de programme

C. Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne

Ressources financières (en milliers de dollars)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
10 743 $	11 204 $	11 454 $

Ressources humaines (ETP)

2008-2009	2009-2010	2010-2011
89	91	93

Description

La Commission offre des services pour régler les différends lorsque des allégations de discrimination sont reprochées à des organisations sous réglementation fédérale, y compris les employeurs, les syndicats et les fournisseurs de services. Elle examine les allégations de discrimination reprochées pour s'assurer que le différend qu'elles soulèvent relève de sa compétence et peut diriger les requérants vers d'autres mécanismes de recours, comme une procédure de règlement des griefs. Si le différend relève de la compétence de la Commission, elle offre aux parties des services pour les aider à résoudre le problème sans qu'une plainte ne soit déposée. Si le problème ne peut être résolu et qu'une plainte est déposée, le cas peut être confié à un médiateur ou à un enquêteur. En dernier ressort, la Commission peut demander au Tribunal des droits de la personne d'entendre la cause. Tout au long du processus, les parties sont encouragées à chercher des solutions en dialoguant et en participant aux activités visant à régler le différend.

La procédure de règlement des différends de la Commission vise à fournir en temps opportun des recours aux victimes de discrimination, à promouvoir les droits de la personne et à permettre l'utilisation la plus efficace possible des ressources. La Commission examine les cas pour déterminer quelle stratégie est la plus appropriée : le renvoi à un autre mécanisme de recours, un règlement alternatif des différends (RAD), une enquête ou une procédure judiciaire. Le RAD est l'approche privilégiée dans la plupart des cas, en particulier ceux qui ne soulèvent pas d'inquiétude concernant l'existence d'une discrimination systémique. La procédure judiciaire est surtout utilisée dans les cas qui créent un précédent. L'enquête soutient à la fois le RAD et la procédure judiciaire, en clarifiant les problèmes et les faits. La Commission offre les quatre services suivants de RAD :

- le règlement anticipé des différends (avant le dépôt d'une plainte);
- la médiation préventive (avant le dépôt d'une plainte);
- la médiation (immédiatement après le dépôt d'une plainte);
- la conciliation (à la discrétion de la Commission, après une enquête).

Plans pour 2008-2009

- La Commission s'assurera d'orienter les requérants vers d'autres mécanismes de recours en temps opportun et de manière efficace, s'ils sont disponibles dans un délai raisonnable. De nouvelles procédures, mises en œuvre en 2008-2009, aideront les parties à comprendre plus facilement le processus décisionnel et à faire connaître leurs positions à la Commission.
- La Commission maximisera l'utilisation du RAD, spécialement avant le dépôt d'une plainte. Deux nouvelles procédures de RAD ont été mises en place en 2007-2008 : le règlement anticipé des différends et la médiation préventive. Ces deux procédures doivent être utilisées avant le dépôt d'une plainte.

- La Commission mesurera la satisfaction de la clientèle à l'égard des procédures de RAD à l'aide d'un questionnaire qui sera distribué aux parties au moment des séances de médiation préventive, de médiation et de conciliation.
- La Commission accroîtra l'efficacité des enquêtes. La méthode d'évaluation préliminaire, axée sur la clarification rapide des problèmes entre les parties et leur réduction précoce, sera plus souvent utilisée.

Risques, défis et stratégies d'atténuation

- L'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pourrait avoir des répercussions sur les ressources de la Commission. La Commission peut atténuer ce risque en accroissant sa capacité interne et en consultant les membres des Premières nations et les experts du RAD pour préparer des modèles de règlement des différends utilisables à l'interne pour traiter les plaintes relatives aux droits de la personne.
- Les réponses ou les observations des plaignants et des mis en cause pourraient être retardées. La Commission peut atténuer ce risque en élaborant un modèle d'enquête plus proactif, qui fait davantage appel à l'évaluation préliminaire et à l'élaboration de règles de procédure établissant des échéances pour le dépôt des observations par les parties à une plainte.
- Les retards dans la planification des audiences du Tribunal et leur durée pourraient avoir une incidence sur les ressources. La Commission peut atténuer ce risque en participant de façon continue avec le Tribunal aux conférences préparatoires et aux activités de médiation, avant le début des audiences.

Résultats attendus	Indicateurs de rendement
Les activités de la Commission ont facilité le règlement de différends de manière non accusatoire et le plus rapidement possible. Elles ont également servi l'intérêt public et ont amélioré la compréhension de la LCDP.	• Le pourcentage de différends résolus par rapport au nombre traité par la Commission. (Auparavant, le taux de règlement était calculé seulement par rapport aux plaintes acceptées; à partir de maintenant, les règlements anticipés seront inclus, même s'ils interviennent avant que le différend n'entraîne le dépôt d'une plainte officielle.)
Les parties concernées sont satisfaites de la procédure de règlement du différend.	• Les taux de satisfaction, par exemple en ce qui concerne l'équité, la convivialité ou la flexibilité des services.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Tableau 1 : Lien de la Commission avec les résultats du gouvernement du Canada

Activité de programme	Dépenses prévues (en milliers de dollars)			Harmonisation avec le secteur de résultats du gouvernement du Canada
	2008-2009	2009-2010	2010-2011	
Résultat stratégique : Égalité, respect des droits de la personne et protection contre la discrimination grâce à une meilleure compréhension et à un meilleur respect de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* par les employeurs et les fournisseurs de services sous réglementation fédérale ainsi que par le public qu'ils servent.				
Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne	4 026 $	4 500 $	4 246 $	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Programme de prévention de la discrimination	6 424 $	6 629 $	6 608 $	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale
Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne	10 743 $	11 204 $	11 454 $	Une société diversifiée favorisant la dualité linguistique et l'inclusion sociale

Le Programme de développement et de diffusion des connaissances sur les droits de la personne contribue à une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale en créant et en diffusant des connaissances sur les droits de la personne grâce à des produits et à des activités comme des études, des politiques, des lignes directrices, des règlements, des outils d'information, des publications d'opinions et, éventuellement, la participation aux affaires de discrimination faisant jurisprudence.

Le Programme de prévention de la discrimination contribue à une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale en assurant la participation des organisations sous réglementation fédérale à des initiatives de prévention de la discrimination se rapportant aux droits de la personne et à l'équité en matière d'emploi comme des plans d'action, des politiques, des consultations et de la formation.

Le Programme de règlement des différends en matière de droits de la personne contribue à une société diversifiée qui favorise la dualité linguistique et l'inclusion sociale en offrant divers mécanismes de règlement des différends aux parties incapables de s'entendre autrement.

Tableau 2 : Achats écologiques

Le lecteur peut obtenir de l'information sur les achats écologiques de la Commission en consultant le site Web suivant : **http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp**

Tableau 3 : Services reçus à titre gracieux

Le lecteur peut obtenir de l'information sur les services reçus à titre gracieux par la Commission en consultant le site Web suivant : **http://www.tbs-sct.gc.ca/est-pre/20082009/p3a_f.asp**

AUTRES SUJETS D'INTÉRÊT

Services internes

La Direction générale de la gestion intégrée, dirigée par l'agente financière supérieure, fournit des conseils et des services administratifs intégrés qui permettent à la Commission de mener ses activités. Ces services couvrent les domaines suivants : les ressources humaines, les finances et l'administration, la planification stratégique et opérationnelle, la vérification et l'évaluation, la gestion de l'information et les technologies de l'information, l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels ainsi que les services de secrétariat exécutif. Les ressources allouées aux services internes ont été réparties entre les trois activités de programmes de la Commission.

En 2007, le Secrétariat du Conseil du Trésor a évalué le Cadre de responsabilisation de la gestion de la Commission. Il a félicité l'organisation pour la qualité de sa gestion, surtout pour sa direction et sa culture organisationnelle axées sur les valeurs. Il a aussi souligné le caractère très équitable, stimulant, sûr et sain du milieu de travail de même que la qualité du personnel, dont il a dit qu'il est productif, motivé, stable et flexible.

L'une des grandes priorités de la Direction générale en 2008-2009 est d'orienter les efforts de la Commission pour renforcer son cadre de responsabilisation de la gestion afin d'atteindre une norme commune d'excellence organisationnelle qui favorisera l'adoption de pratiques exemplaires de gestion des activités par les gestionnaires et les employés.

En 2008-2009, la Direction générale continuera de mettre l'accent sur ses ressources humaines, sur l'intégration des fonctions de service ainsi que sur les saines pratiques de gérance, de gouvernance et de gestion des risques au moyen des initiatives suivantes :

- terminer l'élaboration et la mise en œuvre du Programme de bien-être en milieu de travail en consultation avec les employés et les syndicats;
- mettre en œuvre le plan d'action du Programme de promotion des valeurs et de l'éthique;
- continuer de fournir aux employés des occasions d'apprentissage général et la formation requise, des services de counseling pour l'élaboration des plans d'apprentissage individuel ainsi que des possibilités d'avancement professionnel;
- améliorer les méthodes liées au Programme de prix et de reconnaissance, au programme d'orientation interne ainsi qu'aux activités et aux autres occasions d'apprentissage officielles et officieuses;

- continuer de fournir aux gestionnaires et aux employés des conseils et un soutien en matière de ressources humaines tout au long du cycle de planification des activités et des ressources humaines;
- revoir et améliorer l'infrastructure de la gestion de l'information et des technologies de l'information de la Commission en insistant sur le renforcement de l'infrastructure de sécurité des technologies de l'information;
- élaborer des mécanismes de soutien et de maintenance du nouveau système de gestion des plaintes de la Commission et les améliorer, afin d'accroître les exigences en matière de rapport, de cerner les possibilités et d'apporter les modifications nécessaires;
- terminer la mise à jour du profil de risque de la Commission dans le but de circonscrire ses principaux secteurs à risque et de trouver des stratégies d'atténuation;
- mettre en œuvre la structure révisée de gouvernance de la Commission, afin d'améliorer la reddition de comptes présentée aux organismes centraux et au Parlement ainsi que d'accroître l'efficacité et l'efficience de ses organismes décisionnels internes;
- appliquer les recommandations qui pourraient résulter d'une vérification;
- continuer de gérer les finances et les éléments d'actif de la Commission avec probité, conformément à de saines pratiques de gérance;
- continuer à fournir des services internes à la Commission des revendications particulières des Indiens ainsi que commencer à offrir certains services à la Commissaire à l'intégrité du secteur public et à la Commission des relations de travail dans la fonction publique en vertu d'un protocole d'entente, par souci de conformité avec les principes des services partagés.

Risques, défis et stratégies d'atténuation

Les défis, attribuables à la concurrence externe, que posent le recrutement et le maintien en poste d'employés possédant les connaissances spécialisées requises pourraient compromettre la capacité de la Commission de mener à bien, et comme prévu, les activités énumérées dans cette section.